

TE OGH 2017/1/27 8ObA43/16f

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.01.2017

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Spenling als Vorsitzenden, die Hofrätinnen Dr. Tarmann-Prentner und Mag. Korn sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Christoph Kainz und Mag. Canan Aytekin-Yildirim als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei H*****, vertreten durch Freimüller/Obereder/Pilz Rechtsanwalt_Innen GmbH in Wien, gegen die beklagte Partei Ö***** AG, *****, vertreten durch CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen 16.482,15 EUR brutto sA und Feststellung (Streitwert 2.000 EUR), über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 28. April 2016, GZ 10 Ra 113/15h-61, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen. Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

1. Das Dienstverhältnis der Arbeitnehmer der Beklagten ist grundsätzlich ein privatrechtliches (RIS-JustizRS0052676). Vor der Ausgliederung der Österreichischen Bundesbahnen mit dem BundesbahnG 1992 wies es aber einen starken öffentlich-rechtlichen Einschlag auf, der zur Folge hatte, dass sich die Gehaltseinstufung der Arbeitnehmer nicht nach der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit richtete, sondern nach jenem Dienstposten, der dem „Beamten verliehen“ war (RIS-Justiz RS0052662).

Diese Rechtslage änderte sich nach dem Inkrafttreten der AVB mit 1. 1. 1996. Jene Bediensteten der Österreichischen Bundesbahnen, deren Verträge den als Vertragsschablone (RIS-Justiz RS0054759 [T2]) anzusehenden Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen (AVB) unterliegen, sind nunmehr unabhängig von der Ernennung auf eine entsprechende Planstelle nach ihrer konkreten Tätigkeit zu entlohnen (8 ObA 110/01m; 8 ObA 77/11y).

2. Nach § 24 AVB richtet sich die Höhe des Gehalts nach der Gehaltsgruppe und der Gehaltsstufe. Die Gehaltsgruppe ergibt sich aus der Verwendung. Die Zuordnung der einzelnen Verwendungen zu den Gehaltsgruppen bestimmt die Anlage 1 der AVB (Gehaltsgruppenzuordnung). Diese enthält allgemeine Verwendungsbezeichnungen der Arbeitnehmer, die nicht näher definiert werden. Der in § 25 AVB genannte Stellenplan dient lediglich der budgetären

Vorausplanung des Personalbedarfs. Der Bedienstete ist selbst dann seiner Verwendung gemäß einzureihen und zu entlohnen, wenn im Stellenplan kein (freier) Dienstposten dieser Art vorgesehen ist (8 ObA 110/01m).2. Nach Paragraph 24, AVB richtet sich die Höhe des Gehalts nach der Gehaltsgruppe und der Gehaltsstufe. Die Gehaltsgruppe ergibt sich aus der Verwendung. Die Zuordnung der einzelnen Verwendungen zu den Gehaltsgruppen bestimmt die Anlage 1 der AVB (Gehaltsgruppenzuordnung). Diese enthält allgemeine Verwendungsbezeichnungen der Arbeitnehmer, die nicht näher definiert werden. Der in Paragraph 25, AVB genannte Stellenplan dient lediglich der budgetären Vorausplanung des Personalbedarfs. Der Bedienstete ist selbst dann seiner Verwendung gemäß einzureihen und zu entlohnen, wenn im Stellenplan kein (freier) Dienstposten dieser Art vorgesehen ist (8 ObA 110/01m).

Dabei ist davon auszugehen, dass die AVB ein umfassendes, für sämtliche in den Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer der Beklagten bzw ihrer Rechtsvorgängerin wirksames Dienstrecht schaffen wollten, sodass auch für die Angelegenheiten von Arbeitnehmern, bei denen die Tätigkeit keine eindeutige Zuordnung zu einer bestimmten Gehaltsgruppe ermöglicht, kein regelungsfreier Raum besteht und ihre Zuordnung zu einer bestimmten Gehaltsgruppe geboten ist (8 ObA 77/11y).

Werden Personen, bei denen eine solche eindeutige Zuordnung nicht möglich ist, völlig regelmäßig zu Beginn ihrer Verwendung in eine bestimmte niedrigere Gehaltsgruppe eingereiht und erst im Laufe der Zeit sowie abhängig von verschiedenen Faktoren in eine höhere, bringt diese Praxis der Einstufung objektiv zum Ausdruck, dass die zu Beginn konkret vereinbarte Gehaltsstufe auch tatsächlich die nach Ansicht des Dienstgebers der Verwendung entsprechende war (vgl 8 ObA 77/11y).Werden Personen, bei denen eine solche eindeutige Zuordnung nicht möglich ist, völlig regelmäßig zu Beginn ihrer Verwendung in eine bestimmte niedrigere Gehaltsgruppe eingereiht und erst im Laufe der Zeit sowie abhängig von verschiedenen Faktoren in eine höhere, bringt diese Praxis der Einstufung objektiv zum Ausdruck, dass die zu Beginn konkret vereinbarte Gehaltsstufe auch tatsächlich die nach Ansicht des Dienstgebers der Verwendung entsprechende war vergleiche 8 ObA 77/11y).

3. Entgegen den Ausführungen in der Revision ist das Berufungsgericht von dieser Rechtsprechung nicht abgewichen, sondern davon ausgegangen, dass die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit des Zugbegleiters ebenfalls keiner bestimmten Gehaltsgruppe entspricht, weil die Bezeichnung in der Anlage 1 nicht vorkommt, die in Betracht kommenden Verwendungsbezeichnungen „Zugchef 2“, „Zugchef 1“ und „Qualitätszugbetreuer“ nicht definiert sind und die Verwendung dieser Personen sich im Wesentlichen nicht unterscheidet. Daraus hat es vertretbar den Schluss gezogen, dass, da die Einstufung regelmäßig bei Beginn der Tätigkeit in der niedrigsten Stufe („Zugchef 2“) erfolgte und das Erreichen einer höherwertigen Einstufung vom Freiwerden einer Planstelle unter Berücksichtigung des Dienstalters abhängig war, diese Einstufung („Zugchef 2“) auch der Verwendung des Klägers als Zugbegleiter entsprach. Dagegen hatte die Überstellung in höhere Gehaltsgruppen nichts mit der Wertigkeit der (regelmäßig gleichbleibenden) Tätigkeit zu tun, sondern mit dem überkommenen Planstellensystem der Beklagten (vgl 8 ObA 77/11y).3. Entgegen den Ausführungen in der Revision ist das Berufungsgericht von dieser Rechtsprechung nicht abgewichen, sondern davon ausgegangen, dass die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit des Zugbegleiters ebenfalls keiner bestimmten Gehaltsgruppe entspricht, weil die Bezeichnung in der Anlage 1 nicht vorkommt, die in Betracht kommenden Verwendungsbezeichnungen „Zugchef 2“, „Zugchef 1“ und „Qualitätszugbetreuer“ nicht definiert sind und die Verwendung dieser Personen sich im Wesentlichen nicht unterscheidet. Daraus hat es vertretbar den Schluss gezogen, dass, da die Einstufung regelmäßig bei Beginn der Tätigkeit in der niedrigsten Stufe („Zugchef 2“) erfolgte und das Erreichen einer höherwertigen Einstufung vom Freiwerden einer Planstelle unter Berücksichtigung des Dienstalters abhängig war, diese Einstufung („Zugchef 2“) auch der Verwendung des Klägers als Zugbegleiter entsprach. Dagegen hatte die Überstellung in höhere Gehaltsgruppen nichts mit der Wertigkeit der (regelmäßig gleichbleibenden) Tätigkeit zu tun, sondern mit dem überkommenen Planstellensystem der Beklagten vergleiche 8 ObA 77/11y).

4. Ein über eine Feststellungsklage im Sinne des § 54 Abs 1 ergehendes Urteil wirkt nur zwischen den Prozessparteien, also zwischen den parteifähigen Organen der Arbeitnehmerschaft und dem Arbeitgeber; es wirkt hingegen nicht (auch) zum Vorteil oder zum Nachteil der berechtigten Arbeitnehmer (keine erweiterte Rechtskraftwirkung). Diese erwerben daher aufgrund des über die Feststellungsklage ergehenden Urteils keinen Anspruch und verlieren auch allfällige Ansprüche nicht. Ein solches Urteil hat für die berechtigten Arbeitnehmer nur insofern faktische Wirkung, als der Arbeitgeber meistens das Urteil, vor allem wenn eine Rechtsmittelentscheidung ergangen ist, in Bezug auf die berechtigten Arbeitnehmer beachten wird (RIS-Justiz RS0085545).4. Ein über eine Feststellungsklage im Sinne des

Paragraph 54, Absatz eins, ergehendes Urteil wirkt nur zwischen den Prozessparteien, also zwischen den parteifähigen Organen der Arbeitnehmerschaft und dem Arbeitgeber; es wirkt hingegen nicht (auch) zum Vorteil oder zum Nachteil der berechtigten Arbeitnehmer (keine erweiterte Rechtskraftwirkung). Diese erwerben daher aufgrund des über die Feststellungsklage ergehenden Urteils keinen Anspruch und verlieren auch allfällige Ansprüche nicht. Ein solches Urteil hat für die berechtigten Arbeitnehmer nur insofern faktische Wirkung, als der Arbeitgeber meistens das Urteil, vor allem wenn eine Rechtsmittelentscheidung ergangen ist, in Bezug auf die berechtigten Arbeitnehmer beachten wird (RIS-Justiz RS0085545).

Aus dem Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 6. 2. 2009, AZ 19 Cga 192/07d, lässt sich daher für den Kläger keine Grundlage für den geltend gemachten Anspruch auf Höherreihung ableiten. Daran ändert auch nichts, dass die Parteien in dem Verfahren außer Streit gestellt haben, dass der Kläger einer der von der zu klärenden Rechtsfrage betroffenen Arbeitnehmer ist.

5. Auch soweit der Kläger einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz geltend macht, indem er darauf verweist, dass er zu einer Minderheit gehört, die trotz ihrer Tätigkeit als Zugbegleiter nicht in die Gehaltsgruppe VB eingestuft wurde, bestehen keine Bedenken gegen die Entscheidung des Berufungsgerichts.

Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist der Arbeitgeber verpflichtet, einzelne Arbeitnehmer nicht willkürlich, also ohne sachliche Rechtfertigung, schlechter zu behandeln als die übrigen.

Nach der Rechtsprechung steht dabei die Prüfung im Vordergrund, ob der Behandlung bessergestellter Arbeitnehmer ein erkennbares generalisierendes Prinzip – bei dessen Bestimmung der Arbeitgeber grundsätzlich im gesetzlichen und kollektivvertraglichen Rahmen frei ist – zu Grunde liegt, von dem der Arbeitgeber im Einzelfall willkürlich oder ohne sachlichen Grund abgewichen ist und dem Einzelnen das vorenthält, was er anderen zubilligt (8 ObA 77/11y; 9 ObA 122/11y; 9 ObA 135/11k; 9 ObA 25/12k).

Im vorliegenden Fall könnte ein generalisierbares Prinzip der Beförderung insofern gesehen werden, als Nachbesetzungen von der Beklagten stets nach Maßgabe der vorhandenen freien Planstellen und bestimmter individueller Qualifikationsmerkmale der Bewerber vorgenommen wurden, jedoch wäre für den Kläger damit im Ergebnis nichts gewonnen, da er selbst nicht behauptet, dass die Beklagte dabei unsachlich vorgegangen wäre. Der Gleichbehandlungsgrundsatz hindert den Arbeitgeber jedoch nicht grundsätzlich daran, in zeitlicher Hinsicht zu differenzieren und Vergünstigungen den ab einem bestimmten Zeitpunkt dafür in Betracht kommenden Arbeitnehmern nicht mehr zu gewähren (RIS-Justiz RS0060204).

Auch die Ansicht des Berufungsgerichts, dass ein bestimmter anderer Arbeitnehmer keine relevante Vergleichsgröße darstellt, ist nicht zu beanstanden.

6. Für eine Diskriminierung nach dem BEinstG bestehen keine Anhaltspunkte, da der Kläger selbst nicht bestreitet, aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr als Zugbegleiter eingesetzt werden zu können.

7. Weitere Argumente werden nicht geltend gemacht. Die außerordentliche Revision ist daher mangels Vorliegens einer erheblichen Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO zurückzuweisen. 7. Weitere Argumente werden nicht geltend gemacht. Die außerordentliche Revision ist daher mangels Vorliegens einer erheblichen Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückzuweisen.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E117267

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2017:008OBA00043.16F.0127.000

Im RIS seit

28.02.2017

Zuletzt aktualisiert am

28.02.2017

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at